



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la  
empresa SSAYS S.A.C., Lurigancho, Chosica 2019

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Bachiller en Administración

**AUTORES:**

Cusi Vivanco, Klener Ivan (ORCID: 0000-0002-7858-7652)  
Rodriguez Navarro, Ambar Daniela (ORCID: 0000-0002-2238-8179)  
Vásquez Torres, Yuliana Lysbet (ORCID: 0000-0002-9396-2561)  
Velasco Espinoza, Xiomara Nilda (ORCID: 0000-0001-5310-1292)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión de organizaciones

**LIMA -PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A nuestro Dios por guiarnos en todo momento y darnos salud, para enfrentarnos a los desafíos que afrontamos en la vida.

A nuestros Padres por estar con nosotros incondicionalmente, por la motivación brindada, el amor incondicional y apoyo excepcional que nos han ayudado a mantener las ganas de comernos al mundo y a no desistir en poder cumplir nuestras metas y sueños.

A nuestros docentes por la guía y paciencia brindada en la realización de este proyecto, por el aliento diario a convertirnos en mejores personas y profesionales

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por acompañarme en todo momento.

A nuestros padres Cesilia Navarro, Manuel Huertas, Edith Espinoza, Freddy Velasco, Ormenio Vasquez, Gladis Torres, Lidia Vivanco y Romulo Cusi por darnos el gran ejemplo de trabajo, superación y persistencia, por su ayuda moral y económica para lograr cumplir una de nuestras metas.

Finalmente, a nuestro docente Edgar Francisco Cervantes Ramon por su experiencia científica para el desarrollo del Trabajo de Investigación.

## **Presentación**

Señores miembros de jurado:

Ante ustedes, alcanzamos el presente trabajo denominado: Gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C., Lurigancho, Chosica 2019 el mismo que fue desarrollado en las áreas administrativas y operativas de la empresa SSAYS S.A.C., es una empresa dedicada al rubro de mantenimiento y derivados. Con años de experiencia en el rubro, competitiva e innovadora, los cuales brindan diversos servicios.

Esta investigación tiene como por objetivo determinar la relación existente entre la gestión de información y desempeño laboral de los colaboradores. Este estudio realizará un diagnóstico en cuanto a la relación a la gestión de la información y desempeño laboral que se genera en la empresa. Para tales efectos se realizó esta investigación es de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, cuyas variables de investigación son: gestión de información y desempeño laboral, por el cual se tiene como objetivo general establecer la relación entre la gestión de información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C., Lurigancho, Chosica 2019. La estructura de este trabajo de investigación se manifiesta en ocho capítulos tomando en cuenta el modelo de estudio sugerido por la universidad. Como parte introductoria el capítulo I nos da el alcance inicial del planteamiento del problema de la materia analizada, así también, los trabajos previos de estudio y teorías relacionadas, formulación del problema, justificación del estudio, formulación de la hipótesis y para analizar con la propuesta de formulación de los objetivos. El capítulo II hace referencia al método de investigación: parte del diseño, enfoque, tipo, nivel, corte, operacionalización de las variables, la población y muestra afectada para concluir en las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, el grado de confiabilidad, y la limitación del aspecto ético moral; los resultados se observan en el capítulo III y, a partir de ellos con el procesamiento y análisis se genera y presentan la discusión en el capítulo IV; asimismo las conclusiones y recomendaciones en el capítulo V y VI respectivamente. Por último, el capítulo VII se registra el detalle del amparo teórico de las referencias bibliográficas como el apoyo de los anexos de la investigación en el capítulo VIII.

**Los autores**

## Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice de Contenido	v
Índice de tablas	vi
Índice de figura	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de investigación Enfoque de la investigación	11
2.1. Operacionalización de las variables	11
2.2. Población	24
2.3. Técnica e instrumento de recopilación de datos, valides y confiabilidad	24
2.4. Procedimiento	26
2.5. Métodos de análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos	27
III. Resultados	28
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	40
VI. Recomendaciones	41
VII. Referencias bibliográficas	42
VIII. Anexos	49
Anexo 1. Matriz de Consistencia	50
Anexo 2. Matriz de operacionalización	51
Anexo 3. Instrumento, cuestionario	52
Anexo 4. Validación de juicio de expertos	53
Anexo 5. Carta de presentación	59
Anexo 6. Matriz de datos	60
Anexo 7. Reporte de Turnitin	62

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Variables del proyecto	11
<b>Tabla 2.</b> Cuadro de Operacionalización de la variable Gestión de Información	22
<b>Tabla 3.</b> Cuadro de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	23
<b>Tabla 4.</b> Escala de Likert	25
<b>Tabla 5.</b> Juicio de Expertos	25
<b>Tabla 6.</b> Valores de medición del coeficiente de Alfa de Cronbach	25
<b>Tabla 7.</b> Alfa de Cronbach (Global)	26
<b>Tabla 8.</b> Alfa de Cronbach (Variable 1)	26
<b>Tabla 9.</b> Alfa de Cronbach (Variable 2)	26
<b>Tabla 10.</b> Resultado descriptivo. Dimensión 1. Variable 1.	28
<b>Tabla 11.</b> Resultado descriptivo. Dimensión 2. Variable 1.	29
<b>Tabla 12.</b> Resultado descriptivo. Dimensión 3. Variable 1.	29
<b>Tabla 13.</b> Resultado descriptivo. Dimensión 1. Variable 2.	30
<b>Tabla 14.</b> Resultado descriptivo. Dimensión 2. Variable 2.	31
<b>Tabla 15.</b> Resultado descriptivo. Dimensión 3. Variable 2.	32
<b>Tabla 16.</b> Prueba de normalidad	33
<b>Tabla 17.</b> Rango de valores del Coeficiente de correlación de Spearman	33
<b>Tabla 18.</b> Prueba de Hipótesis Correlacional General	34
<b>Tabla 19.</b> Prueba de Hipótesis Correlacional Específica 1	35
<b>Tabla 20.</b> Prueba de Hipótesis Correlacional Específica 2	36
<b>Tabla 21.</b> Prueba de Hipótesis Correlacional Específica 3	37

## Índice de figura

<b>Figura 1.</b> Resultados de encuesta Dimensión 1. Variable 1 .....	28
<b>Figura 2.</b> Resultados de encuesta Dimensión 2. Variable 1 .....	29
<b>Figura 3.</b> Resultados de encuesta Dimensión 3. Variable 1 .....	30
<b>Figura 4.</b> Resultados de encuesta Dimensión 1. Variable 2 .....	30
<b>Figura 5.</b> Resultados de encuesta Dimensión 2. Variable 2 .....	31
<b>Figura 6.</b> Resultados de encuesta Dimensión 3. Variable 2 .....	32

## **RESUMEN**

La investigación titulada Gestión de la Información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019. Tuvo como objetivo describir la relación entre gestión de la información con dimensiones como cultura organizacional, talento humano y tecnología y desempeño laboral comunicación logro de resultados y trabajo en equipo.

Así mismo, el tipo de investigación es aplicada utilizando un diseño no experimental, correlacional de corte transversal y enfoque cuantitativo. Con una población de 25 colaboradores en área administrativa y operativa de la empresa SSAYS y se utilizó una muestra censal, es por ello que se usó a toda la población por ser un número manejable. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento fue el cuestionario de la escala de Likert.

De acuerdo a los resultados se concluye que la gestión de información se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SAYYS se muestra que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0, 530 Sig.(Bilateral) es de 0.006 ( $<0, <5$ ), lo que significa que existe una relación positiva moderada entre gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, es decir mientras más se aplique una adecuada gestión de la información se podrá obtener un crecimiento en el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión de la información y desempeño laboral



## **ABSTRACT**

The research entitled Information Management and work performance of the employees of the company SSAYS SAC of Lurigancho, Chosica, 2019. It aimed to describe the relationship between information management with dimensions such as organizational culture, human talent and technology and work performance communication Achievement of results and teamwork.

Likewise, the type of research is applied using a non-experimental, cross-sectional correlational design and quantitative approach. With a population of 25 employees in the administrative and operational area of the company SSAYS and a census sample was used, that is why the entire population was used as a manageable number. The survey technique was applied to data collection, and as an instrument was the Likert scale questionnaire.

According to the results, it is concluded that the information management is related to the work performance of the employees of the company SSAYS shows that the correlation coefficient Rho Spearman of 0.530 Sig. (Bilateral) is 0.006 ( $<0, <5$ ), which means that there is a moderate positive relationship between information management and work performance of the company's employees, that is, the more appropriate information management is applied, a growth in work performance can be obtained.

**Keywords: Information management and work performance**

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el estudio en cuanto a su realidad problemática se enfocó en estas variables, gestión de información y el desempeño laboral.

Ámbito internacional, la gestión de información está cobrando mayor importancia en las empresas con el fin de poder organizar, llevar y manejar información que facilite las decisiones, brindando un mejor desempeño, mayor competitividad, crecimiento y mejora de procesos. Según el CEO de Buk, Jaime Arrieta (citado en la Revista Gerencia, 2018), señaló que aplicando un método se obtendrá cambios rápidos y eficientes, que conseguirá mecanizar las tareas humanas, en donde se obtendrá una mayor interacción entre colaboradores, reducir el tiempo en tareas sencillas y se tendrá una mejor organización para hallar los documentos e información.

En los últimos años a nivel mundial las organizaciones buscan la manera de poder mejorar el desempeño de sus trabajadores, brindándoles incentivos u otros impulsores que preserven la flexibilidad y generen un ambiente más agradable. Según el estudio de Great Place To Work México (2019), indica que la empresa Crowe - Gossler ocupa el primer lugar en la lista ya que creen en sus trabajadores y conocen que no solo mejoran su desempeño con beneficios monetarios sino también con un buen desarrollo y bienestar para la innovación y la creatividad.

En lo que concierne el ámbito nacional, las organizaciones vienen impulsando mejoras en sus procesos y recolección de información donde empleen la tecnología como método por el cual podrán tener un sistema de procesos más efectivo, que crean una retroalimentación de mejora, tal como lo menciona Hualpa (2017) donde recalca que un régimen de datos es la adecuada manipulación de este para que sea tomado como un gran recurso en la organización. Ante este nuevo procesamiento que afronta el mercado, las organizaciones peruanas necesitan actualizar la dirección de sus procesos de negocios que dirigen, su flexibilidad y preferencias de la demanda, por lo que deben tener una correcta administración para potenciar su uso.

Así mismo para que este sistema de gestión se realice correctamente debe contar con buen personal, que demuestren un excelente rendimiento en el área asignada y así poder aplicar la estrategia adecuada que permita lograr objetivos, tal como nos dice Zumaeta gerente

de Aptitus (citado en el diario Andina, 2018). Informa que primero deben entender que sus colaboradores son de diversas generaciones y por lo cual deben orientarse en distintas cosas, como tener un balance sobre el trabajo y en su vida personal, crecimiento profesional a mediano plazo, ser pieza fundamental, flexibilidad de horarios, el feedback rápido, sentirse útil y capacitaciones

La empresa de SALUBRIDAD, SANEAMIENTO, AMBIENTAL Y SERVICIO (SSAYS S.A.C), dedicada al rubro de mantenimiento y derivados; con 30 años de veteranía. A la actualidad cuenta con más de 22 agencias, que cuentan con más de 1000 colaboradores comparten la misma pasión por el servicio, las innovaciones que aplica permitieron que tengan ventajas competitivas y captar oportunidades en mercado.

En el ámbito local la gestión de la información y el desempeño laboral en la empresa SSAYS de Lurigancho, Chosica, están llevando un método tradicional y poco convencional acorde a la época actual de la información, quedándose en su zona de confort viéndose afectadas las operaciones cotidianas, principalmente en su cultura organizacional, la tecnología utilizada para sus procesos de reclutamiento del talento humano donde la información que se viene recolectando al momento de filtrarse suelen mezclarse, lo que provoca retraso en el cumplimiento de actividades, sumándose a ello el espacio asignado para realizar el proceso es reducido, poniendo en juego el rango de desenvolvimiento de estos teniendo como consecuencia la confusión e incomodidad al ejecutar lo planificado, creando una molestia a los postulantes que se apersonan a la organización para pasar el proceso ¿de qué manera? Pues creando retraso y desánimo a las personas que llegaron allí.

Se tuvo en consideración trabajos previos, enfocándonos primero en los antecedentes internacionales.

Rojas (2018) en su tesis “Capacitación y ejecución laboral, realizado en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala”. Su exploración fue correlacional y población establecida por 36 individuos de Tenerife San Miguel. Destacó que la conexión entre capacitación y el desempeño laboral tanto general como específica en la institución se debe alentar en función del crecimiento de dicha capacitación, a través de resultados que la empresa aspira a obtener, se indicaron técnicas de preparación adecuadas para capacitar a las personas, a través de una estructura para aumentar el rendimiento.

Zans (2017) “Rendimiento e influencia en su ejecución laboral de los colaboradores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”. Fue conocer la conexión entre Rendimiento e influencia laboral de los copartícipes. De enfoque cuantitativo, con una muestra de censo a 59 colaboradores. Finalizó con que el rendimiento organizacional Incidirá de manera óptima en el rendimiento laboral.

Enríquez (2014) en la tesis “Motivación y desempeño laboral de empleados del Instituto de México, estudio realizado en la Universidad de Montemorelos”. Con instrumento de encuesta, el valor  $r = 0.414$  y un valor F igual al 16.2, determinando el grado de motivación puede deberse que los colaboradores tienen conocimiento de una motivación excelente.

Por otro lado, Sim (2015) “Motivación y desempeño laboral”. El prototipo fue descriptivo, y el instrumento de escala Likert. La investigación concluye que la motivación incide en gran medida en el desempeño laboral administrativo en la organización.

De igual manera, Villadiego y Álzate (2017) mencionaron en su investigación “Diagnóstico del clima organizacional del clima organizacional y su conexión su logro laboral de las relaciones interpersonales de petróleo y logística S.A.S”. Con el fin de desarrollar la relación entre diagnóstico laboral y conexión de logros interpersonales de los empleados.

Por consiguiente, se proseguirá a mencionar los antecedentes nacionales

Tolentino, (2017) “Tecnología de la información y funcionamiento administrativa en el municipio del distrito de Paramonga, 2016”. Fue correlacional, utilizando la técnica de la encuesta con el instrumento y escala Likert. Confirmando un parentesco entre ambas variables, rechazando así la hipótesis nula.

Cabezudo en su tesis (2017) titulada “Gestión de la cultura organizacionales y su impacto en el desempeño laboral, en una agencia de ejecución pública, 2017”. Su objetivo fue revelar la vinculación de gestión de la cultura y el impacto desempeño laboral. El diseño es no experimental, los datos fueron adjuntados mediante la encuesta. Se comprobó que existe una incidencia positiva considerable en ambas variables.

Osorio y Zaravia (2017) “funcionamiento de talento humano y régimen de mecanismo en la gerencia en el Gobierno Regional de Huancavelica”. Su objetivo fue explicar la relación

que hay entre el funcionamiento del talento humano y régimen de mecanismo personal. La investigación fue realizada mediante un diseño correlacional, con una poblacional finita censal de 50 personas. Su coeficiente es de  $r = 0,549$  como positiva media. De esta manera concluyó que entre las dos variables.

Según Reyes (2018) “Talento humano y ejecución laboral en el personal profesional del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II”, su objetivo exponer el grado de relación entre el talento humano y la ejecución laboral en el personal profesional, tiene un diseño correlacional, muestra censal de 70, su muestreo de tipo no probabilístico, demostraron que el coeficiente de correlación fue de 0.842. Finalmente concluyó la existencia de una relación directa (positiva) fuerte.

Sarmiento (2018), en su estudio “Las tecnologías de documentación en vinculación con su cumplimiento de los docentes en la institución educativa 40029. Con un diseño correlacional, población de tipo censal de 70 docentes, instrumento encuesta. Con un coeficiente de correlación es de  $r = 0,971$  como positiva alta. Culminado que existe una relación significativa, rechazando la hipótesis nula.

Continuando se recalcó las teorías referidas al tema en el que se mencionó a diferentes autores que formulan las variables de estudio.

Se alude a la gestión de información.

Evidencia mediante la recolección y uso de los datos recogidos que los procesos ejecutados en la empresa mejoraran. Con el paso del tiempo la tecnología se adecua para mejorar su adquisición. Por ese motivo las empresas deberán adaptarse a la nueva herramienta para contribuir al desarrollo de la empresa.

Según Ponjuan (2004, p. 22), nos manifiesta que “está compuesto por un grupo de elementos que trasforman y comparten conocimiento. Desarrollando un sistema procesal para obtener salidas internacionales”

Según Suarez, Cruz y Pérez (2015), nos dice que:

A través de las diversas etapas y culturas históricas de la sociedad, se mencionan un sin fin de roles dentro de un sistema. Cosa similar ocurre en la vida profesional administrativa donde se debe obtener los recursos necesarios y gestionarlos adecuadamente para que se logre el éxito de

esta. (Según Suarez, Cruz y Pérez, 2015, p.78)

De acuerdo Medina, Martínez y Ravelo en el año (2019) define que:

La información y la comunicación ofrecen mejores posibilidades de acopio y dialogo con vistas a la búsqueda y recuperación de información, lo que provoca un crecimiento numeroso en la producción científica y también en el conocimiento intelectual. (Medina, Martínez y Ravelo, 2019, p. 5)

Menciona Vega, Grajales y Montoya (2017) (citando a Pítsica, 2004): “los componentes principales: herramientas informáticas y habilidades. Se debe usar solo de la información adecuada. A la vez esto debe ser elaborado por los trabajadores, quien de manera personal tiene que aplicarlo para tomar buenas decisiones y solucionar problemas (p. 20)”.

Por otro lado, Fon y Lazcano (2016):

Informa que la gestión de información destaca por estar compuesta por una serie de técnicas y procedimientos, para así destacar al inicio del camino y desarrollada a base de conocimientos previos para que se pueda complementar entre sí. Es una etapa sumamente importante en cualquier investigación científica o tecnológica para poder ser identificada y así tomar decisiones. (p. 50).

Según Ponjuán (2004), se debe considerar las dimensiones como cultura organizacional, el colaborador y la tecnología, para la evaluación de una gestión de información.

Por ello se tomó en cuenta las siguientes dimensiones para esta investigación.

### Cultura Organizacional

Modelo de normas que se manifiesta en la naturaleza explícita y empírica, lo cual se relacionan entre sí, invirtiendo su inteligencia y experiencia [...] también influye en los individuos que comparten ideas similares, metas, conocimientos, liderazgo, compromiso, objetivos, incentivos y tecnología. (Barnard, Delgado y Voutssás, 2016, p. 19).

Según Llanos (2016), dice que “la cultura organizacional permite tener su propia cultura homogénea dentro de la empresa, teniendo un patrón similar del comportamiento reflejado mediante las actitudes que presentan en las relaciones de quienes brindan el servicio. (p. 16)”

De acuerdo Anzola, Martín y Cuartas (2017, p. 14), afirma que “la cultura organizacional influye un referente que sirva de apoyo a quienes se están formando en el ámbito de la gerencia y de la gestión humana, así como también aquellos interesados en conocer particularidades en el tema y el desarrollo de futuros trabajadores empíricos”

Los trabajadores son una parte esencial para una empresa, debido a que son ellos la estructura fundamental para cualquier empresa, según Rodríguez (2018) nos expresa que: “se necesita que el capital humano se ejerza de la mejor manera. Su realización dependerá de cada organización como también de la dificultad que tendrá el realizar su trabajo (p. 11)”

Los beneficios que contribuyen el talento humano en la gestión de información nos explican Agudelo y Saavedra (2016) que: “el talento humano es un elemento vital que genera valor y hace uso de los medios que brindan, con todo ello el personal podrá implantar sus habilidades y competencias, llevado a la empresa a ser más competitiva y duradera (p. 3)”

Según Navarro (2015) nos menciona que: “la partición de los trabajadores ayudará a fortalecer lo que se desea hacer y los objetivos a cumplir. A la vez la empresa brindar facilidades como también los materiales adecuados para la contribución (p. 8).”

La tecnología actualmente es una herramienta que se está integrado de manera obligatoria a las organizaciones, debido a su gran aporte al contribuir en el uso de la información, Según Ayala y González (2015) comentan sobre:

[El] uso de la tecnología en la información que [...] ha tenido un desplazamiento muy positivo en la actualidad, aumentado los conocimientos, el dominio, las experiencias, la comprensión permitiendo así desarrollar habilidades de las personas. (p. 17)

La vitalidad del uso de la tecnología en las organizaciones se ha vuelto parte esencial de esta tal como lo explica Ismail (2017):

La llegada de las computadoras fue un punto muy importante mejorando los conocimientos y desarrollando una mejor comunicación donde permitían estar a la vanguardia de otros países y no quedarse atrás. Así mismo los consorcios al ver resultados positivos que trajo la tecnología ellos seguían mejorando cada mas viendo que les ayudaba ahorrar tiempo y dinero. (Párr. 7-8).

Según Duggal (2019) con respecto a la actualización de la tecnología nos dice: “La tecnología en la actualidad ha ido mejorando de manera rápida permitiendo un cambio y un progreso aún más acelerado, causando la aceleración de la tasa de cambio, hasta que

eventualmente se volverá exponencial”

Por consiguiente, se mencionará la variable desempeño laboral.

Son los resultados de las habilidades que utiliza el personal para contribuir en el funcionamiento de la empresa. Es por esa razón que las organizaciones están obligadas a buscar la satisfacción laboral a la empresa de los colaboradores, para que estos puedan aportar de manera efectiva en sus labores.

Según Chango y Zambrano (2017): “El desempeño es la estimación compuesta que aporta el colaborador a la empresa por medio de un conjunto de conductas y actitudes con respecto a su trabajo.”

La constancia de actualizarse en cómo va su desempeño en la empresa es fundamental así lo menciona la Human resources operations of the University of Washington (2019):

Mantenerse conectado. Reúnase con su supervisor durante todo el año, para que pueda recibir comentarios oportunos y regulares sobre su desempeño, es un buen momento para discutir cualquier apoyo o capacitación adicional que necesite para lograr sus objetivos. Si estos cambian, pídale a su supervisor que documente los cambios y mantenga un registro de sus logros y desarrollo profesional relacionados con sus objetivos anuales. Esta información puede ser útil cuando llegue el momento de su evaluación anual de desempeño.

Así mismo se debe considerar la repercusión de la evaluación del desempeño laboral. Según Control Group (2017): “el empleado es una de los que implican más en la evaluación del desempeño. Con esto se puede implantar oportunidades de trabajo, como también, se puede observar si existe una comunicación adecuada y el grado de cultura organizacional (Párr. 5)”

Según Conexión ESAN (2019) nos explica que: “se analiza el rendimiento del colaborador, sus habilidades blandas y su firmeza profesional, siendo estos primordiales para la obtención de buenos resultados futuros (Párr. 1-9).”

Se continuará a explicar las dimisiones comprometidas en la variable de desempeño laboral

La comunicación existe en una empresa para mejorar las relaciones con los trabajadores, de esta manera ellos puedan saber toda la información aportada por la



organización.

Las organizaciones hacen uso de diferentes herramientas para engrandecer la comunicación y reforzar vinculación entre trabajadores. Las páginas web, correos electrónicos, son utilizados para que el colaborador esté informado de todo lo que sucede en la empresa, en donde se genera una mayor comunicación y una mejor relación entre jefes y subordinados (Dessler, 2015, p. 410).

Por su parte García y Flores (2017, p. 139) mencionan que, “para generar una correcta comunicación, lo que el emisor desee transmitir, tiene que ser igual que el destinatario interpreta y comprende”

Asimismo, López (2016, p. 22) manifiesta que, en “una organización la comunicación es fundamental entre directivos y subordinados, si no se realiza de manera adecuada, puede minimizar la motivación y el rendimiento”

Los logros de resultados son la evidencia de un buena gestión y contribuciones brindados por el talento humano, Según Dessler (2015), “el logro de resultados es la superación y el desempeño que los colaboradores realizan a la par para así alcanzar con los objetivos propuestos, por eso, se debe definir objetivos claros que ayuden a llegar al éxito (p. 250).”

De acuerdo UNICEF (2017), “el logro de resultados es asegurar que todos los actores contribuyen de manera directa o indirecta a un conjunto definido [...], donde se fundamenta en la adopción de decisiones (p. 15)”.

“El trabajo en equipo implica una responsabilidad en común que permite su desenvolvimiento, por lo que deben estar en constante interacción (Barroso, 2015, p.4)”  
Según Smith (2019, p. 58) manifiestan que:

El trabajo en equipo es primordial en la mayoría de entornos, al crear una sensación de que la suma es mayor que sus partes individuales. Los equipos cumplen un papel importante, al apoyar al logro de tareas en las cuales permite a los miembros de equipo tengan una mayor responsabilidad.

Este trabajo de investigación tiene como problema general:

¿Cuál es la relación entre gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?

Y como problemas específicos

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?

¿Cuál es la relación entre talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?

¿Cuál es la relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?

El presente estudio es muy importante porque plantea y propone, por medio de la teoría y los conceptos de gestión de información y desempeño laboral de los colaboradores de SSAYS S.A.C., encontrar explicaciones a las incertidumbres que dañan a la empresa para que puedan mejorarlo. Por consiguiente, se generarán diversas instrucciones de las consecuencias de la investigación que puedan ejercer al conocimiento.

Esta investigación permite brindar estudios elaborados por distintos autores relativo acerca de la relación entre la gestión de información y el desempeño laboral de la empresa SSAYS. S.A.C.

En la actualidad, las organizaciones tienen como principal problema el inadecuado manejo de la información, por ello hace que los procesos no muestren eficacia en las áreas. Asimismo, se generan retrasos que perjudican a los objetivos, de tal forma esta investigación será de mucho valor para contribuir y mejorar el manejo de la información.

El trabajo de investigación tiene como hipótesis general:

Existe relación entre gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

Y como hipótesis específicas:

Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

Existe relación entre talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

Existe relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

La investigación se presentó como objetivo general:

Determinar la relación entre gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019.

Y como objetivos específicos:

Identificar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica, 2019.

Identificar la relación entre talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

Identificar la relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación Enfoque de la investigación**

Cuantitativo, ya que hace uso de datos numéricos recolectados por el cuestionario.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisan que “simboliza el conjunto de procesos, ya que, tiene una sucesión y una comprobación. Como también es justa y distinta siendo externa a la investigación (p. 4)”.

Para esta investigación los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C., facilitaron la información mediante la encuesta y el procedimiento no tuvo ninguna manipulación.

#### **Nivel de investigación**

Menciona Navarro, Jiménez y Thoilliez (2017), define que “es la medida entre dos variables relacionadas entre sí, donde estos resultados indican un resultado positivo. (p. 2)”

#### **Diseño de la investigación**

No experimental, para Mousalli (2015) nos expresan que:

El diseño no experimental es elaborado sin modificar ninguna variable, en otras palabras, no se realizan variaciones intencionales de ninguna variable para medir sus efectos entre ellas, más bien que se visualicen los acontecimientos de manera natural e independiente. En estos estudios, el efecto que tienen entre ellas son primordiales. Esto quiere decir que se evalúa situaciones realistas, por lo que no puede ser alterado al no tener un control directo ni influencia en ellas puesto que ocurrió en un periodo definido.

#### **Tipo de investigación**

Tipo aplicado, ya que, comprende conocimientos netamente teóricos tal como lo explica Rodríguez. (2018): busca la manipulación del conocimiento obtenido con el objetivo del mejorar los saberes previos para buscar soluciones a diversas situaciones.

### **2.1. Operacionalización de las variables**

**Tabla 1.** Variables del proyecto

Numero	Variable
1	Gestión de Información
2	Desempeño Laboral

## CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DE INFORMACIÓN

**Tabla 2.** Cuadro de Operacionalización de la variable Gestión de Información

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Gestión de Información</b>	Según Ponjuán (2004, p. 22), nos manifiesta que: el sistema de información está compuesto por un grupo de componentes que procesan y distribuyen información. Así mismo se refiere a que la gestión de información desarrolla un sistema procesal para obtener salidas internacionales.	La gestión de información es un proceso en el cual se controlará datos necesarios, desde se adquisición, hasta su disposición final dentro de la organización. Tendrá como instrumento el cuestionario y será medido a través de la escala de Likert.	Cultura Organizacional	Relaciones Sociales	1,2	Ordinal
				Ambiente social	3,4	
			Talento Humano	Know How	5,6	
				Responsabilidad	7,8	
			Tecnología	Intranet	9,10	
				Base de datos	11,12	

### CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 3.** Cuadro de Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>	Según Chango y Zambrano (2017): El desempeño es el valor agregado que aporta el trabajador a la organización por medio de un conjunto de conductas y actitudes con respecto a su trabajo	El desempeño laboral es el reflejo de las acciones que demuestran los colaboradores con sus habilidades, contribuyendo a mejorar los diferentes procesos ejecutados en la empresa. Tendrá como instrumento el cuestionario y será medido a través de la escala de Likert.	Comunicación	Comunicación Verbal	13,14	Ordinal
				Comunicación escrita	15,16	
			Logros de resultados	Motivación	17,18	
				Retroalimentación	19,20	
			Trabajo en equipo	Integración	21,22	
				Solución de conflictos	23	

## **2.2. Población**

El presente trabajo lo conforman los trabajadores de la sede de Lurigancho, Chosica de la empresa SSAYS S.A.C. conformando una población finita censal, entre los cuales se encuentra personal de ambos sexos, así como también todos los grupos etarios. Según Salazar y Del Castillo (2018) “es el todo que se pretende tratar o el que ayudara a formular conclusiones, en las cuales cuentan con las mismas características que se pretende estudiar (p .13)”.

La población se conformó por los colaboradores de la organización SSAYS de la sede de Lurigancho, Chosica, adecuada por 25 colaboradores quienes laboran en la organización.

### **Muestra:**

Según Castro (2019) expresó que “la muestra representa un porcentaje de personas de una población que se convierte en objeto de estudio, los individuos que formaran parte de esta tienen ciertas similitudes en común.”.

Para llevar a cabo esta investigación, debido al número de colaboradores con los que cuenta la organización optamos por utilizar todo el conjunto por lo que se convertiría en una muestra censal.

### **Muestra Censal**

Según López y Fachelli (2015) “si se tiene una muestra muy pequeña de la población total se tiene que considerar como una población finita (p .7)”

Al tener una unidad de análisis con población finita, optamos por coger toda la población que consta de 25 colaboradores. Tomando en cuenta que son 15 del área administrativa y 10 del área operativa.

## **2.3. Técnica e instrumento de recopilación de datos, valides y confiabilidad**

### **Técnica: Encuesta**

Se realizó la técnica por medio de la encuesta puesto que tenía por finalidad recolectar datos en relación a nuestra población.

Instrumento de recopilación de datos: Cuestionario

El estudio fue de tipo Likert con una escala de medición de 5, por el cual se formuló 12 ítems en gestión de información (variable 1) y 11 ítems en desempeño laboral (variable 2), con el fin de obtener datos más confiables, con la utilización de la encuesta nos aprobó reco datos verídicos mediante preguntas que fueron formuladas exclusivamente a los

colaboradores de la empresa SSAYS de Lurigancho, Chosica.

**Tabla 4.** Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

### Validez de instrumento

El instrumento fue validado por el modo de juicio de expertos, según Santos (2017) menciona que “se presenta como una característica peculiar del instrumento para ayudar a medir rasgos deseados. Busca determinar si el cuestionario contribuye a la medición del estudio (p. 9)”

El instrumento fue validado por los siguientes docentes:

**Tabla 5.** Juicio de Expertos

Numero	Nombre y Apellido	Grado	Resultado
1	Gonzalo Alonso Briceño Doria	Doctor	Si cumple
2	Carlos Abraham Aramburu Geng	Doctor	Si cumple
3	Oscar David La Cruz Arango	Doctor	Si cumple

Fuente: Creación propia

### Confiabilidad del instrumento

La encuesta fue empleada a 25 colaboradores de SSAYS S.A.C. de Lurigancho. Martínez, M. y March, T. (2015) explican que refleja que los datos brindados del instrumento usado son veraces y congruentes, se refiere a que cuando se realiza de nuevos el procedimiento con la misma manera y el uso del mismo instrumento, los resultados serán idénticos (p. 116).

Criterio de confiabilidad:

**Tabla 6.** Valores de medición del coeficiente de Alfa de Cronbach

0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja



**Tabla 7.** Alfa de Cronbach (Global)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	23

Se visualiza en la tabla que se encontró que en la investigación elaborada sobre la relación que existe entre la gestión de información y el desempeño laboral. Corresponde a la magnitud muy alta, ya que el Alfa de Cronbach, es de 0,921, por lo que es la importante para su aplicación, con un 92% de confiabilidad.

**Tabla 8.** Alfa de Cronbach (Variable 1)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,857	12

Mediante el proceso de datos, se encontró que en la investigación elaborada sobre la primera variable Gestión de Información. Es muy alta, debido a que el Alfa de Cronbach, es de 0,857, por lo que es la adecuada para su aplicación, con un 86% de confiabilidad.

**Tabla 9.** Alfa de Cronbach (Variable 2)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	11

Se encontró que en la investigación elaborada sobre la segunda variable. Pertenece a la magnitud muy alta, ya que el Alfa de Cronbach, es de 0,896, por lo que es la adecuada para su aplicación, con un 90% de confiabilidad

## **2.4. Procedimiento**

En presente investigación, se empleó el cuestionario a los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. Ya obtenidos los datos generados por las encuestas de los 25 encuestados. Luego, toda información obtenida es trasladada y se realiza las sumatorias de cada variable, dimensión e indicador; con el fin de trasladar los datos obtenidos al software spss (statiscal packge for the social sciences), para obtener las figuras, así como también la constatación de las hipótesis (coeficiente de spearman) y generar las estadísticas descriptiva e inferencial.

El procedimiento ejecutado fue recolectar información por encuestas realizadas a los colaboradores, posteriormente la información fue ingresada al SPSS 23, generando datos de la fiabilidad del Alfa de Cronbach, a fin de elaborar las tablas, como también las figuras estadísticas de las variables de igual forma de las dimensiones. Por último, se determinó las correlaciones existentes del coeficiente por medio Rho Spearman.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **Método descriptivo**

Hernández, Fernández y Baptista (2017) aluden que: “describe los cargos, comportamientos particularidades, métodos o cualquier otra monomanía que se familiarice a gestión de información y desempeño laboral (p.80).”

### **Método inferencial**

Según Porras (2017) nos manifiesta que: “el método se orienta a la toma de decisiones o elaboración de generalizaciones sobre las características de las contemplaciones por medio de la consideración de la información parcial o inconclusa (p.2).”

## **2.6. Aspectos éticos**

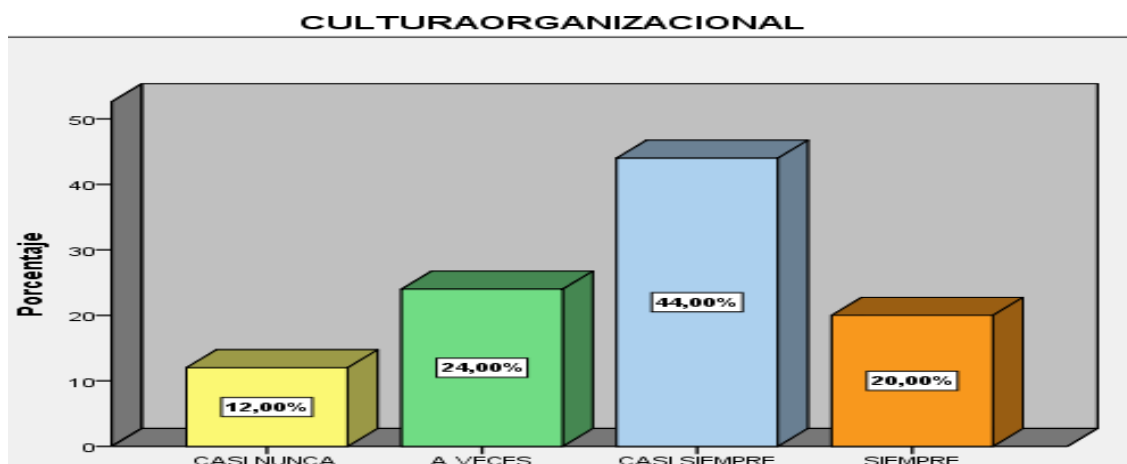
El trabajo se realizó por relación a los parámetros establecidos y propuestos por la UCV, a la vez se buscó que la información obtenida sea de manera clara y precisa, considerando los derechos de los autores. Se mantuvo la confiabilidad de las personas participantes para elaboración.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 10.** Resultado descriptivo. Dimensión 1. Variable 1.

CULTURA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	12,0	12,0	12,0
	A VECES	6	24,0	24,0	36,0
	CASI SIEMPRE	11	44,0	44,0	80,0
	SIEMPRE	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

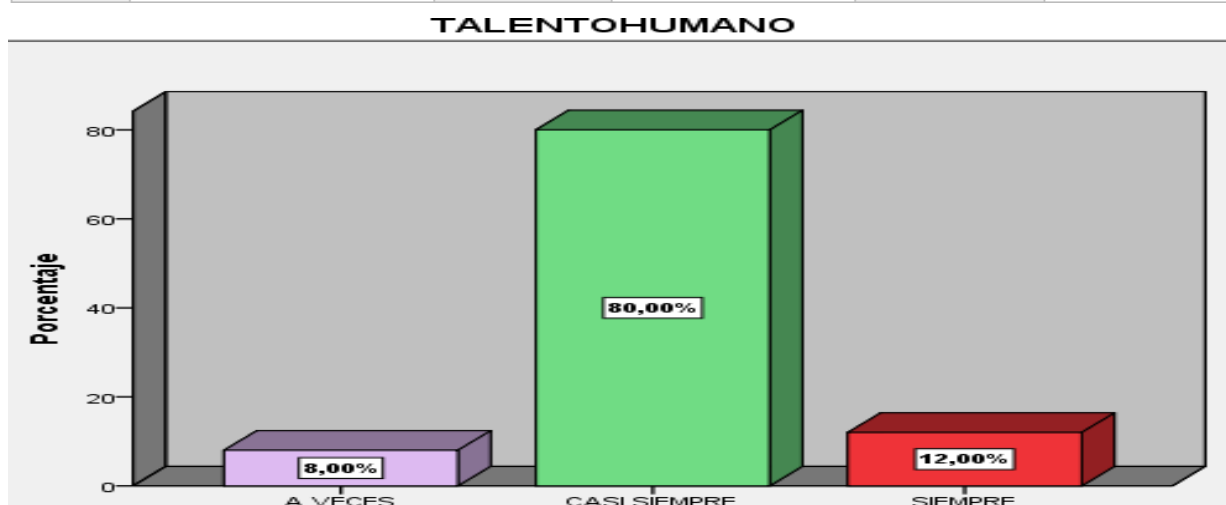


**Figura 1.** Resultados de encuesta Dimensión 1. Variable 1

**Interpretación:** Conforme a los resultados alcanzados de los 25 colaboradores encuestados de SSAYS S.A.C., el 44% aseguran que casi siempre existe una adecuada cultura organizacional, por otra parte, el 24% manifestaron que a veces existe, mientras que el 20% considera que siempre ha existido, en cambio el 12% piensa que casi nunca existe una adecuada cultura organizacional en la empresa.

**Tabla 11.** Resultado descriptivo. Dimensión 2. Variable 1.

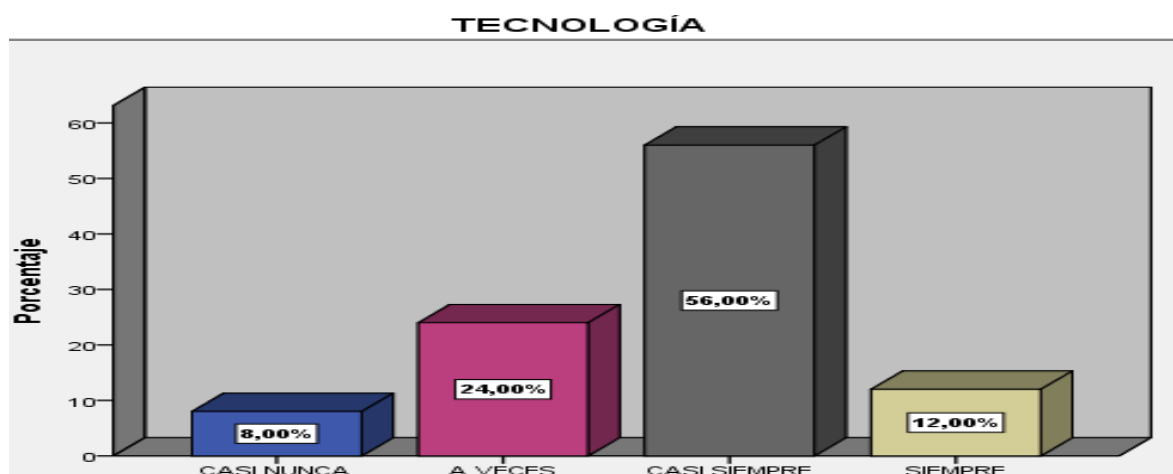
TALENTO HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI SIEMPRE	20	80,0	80,0	88,0
	SIEMPRE	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 2.** Resultados de encuesta Dimensión 2. Variable 1

**Interpretación:** De los 25 colaboradores encuestados de SSAYS S.A.C., el 80% mencionan que hay un adecuado talento humano para la empresa, por otro lado, el 17% indica que siempre existe son los apropiados, finalmente el 8% aseguran que a veces se encuentra al talento humano apto para la empresa.

**Tabla 12.** Resultado descriptivo. Dimensión 3. Variable 1.

TECNOLOGÍA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	8,0	8,0	8,0
	A VECES	6	24,0	24,0	32,0
	CASI SIEMPRE	14	56,0	56,0	88,0
	SIEMPRE	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

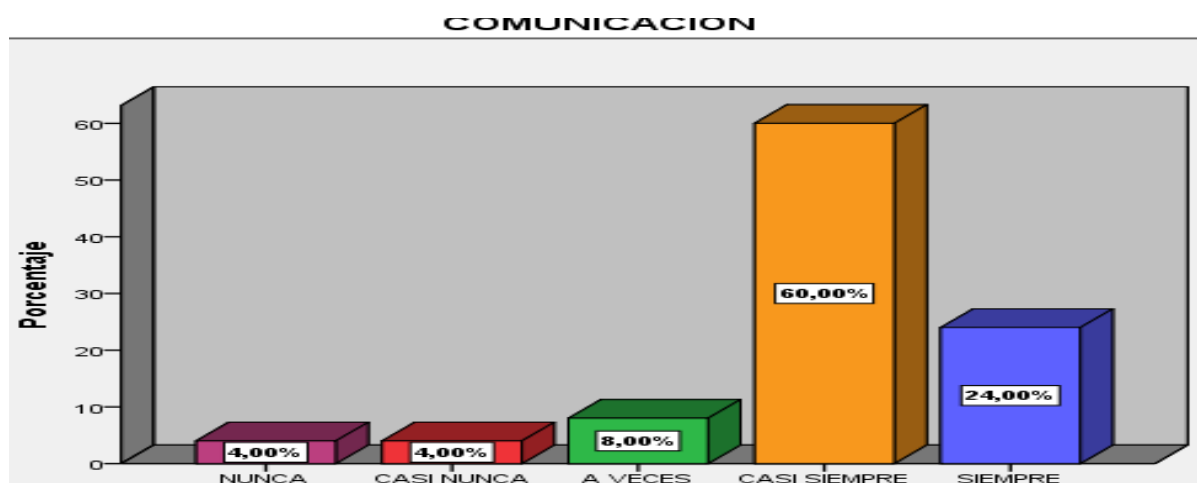


**Figura 3.** Resultados de encuesta Dimensión 3. Variable 1

**Interpretación:** De los 25 elaboradores interrogados de SSAYS S.A.C., el 56% indico que casi siempre utiliza la tecnología para laborar en la empresa, mientras que el 24% menciona que a veces, por otro lado, el 12% piensa que siempre es importante el manejo de la tecnología, por último, el 8% casi nunca hace uso de la tecnología.

**Tabla 13.** Resultado descriptivo. Dimensión 1. Variable 2.

COMUNICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	1	4,0	4,0	8,0
	A VECES	2	8,0	8,0	16,0
	CASI SIEMPRE	15	60,0	60,0	76,0
	SIEMPRE	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

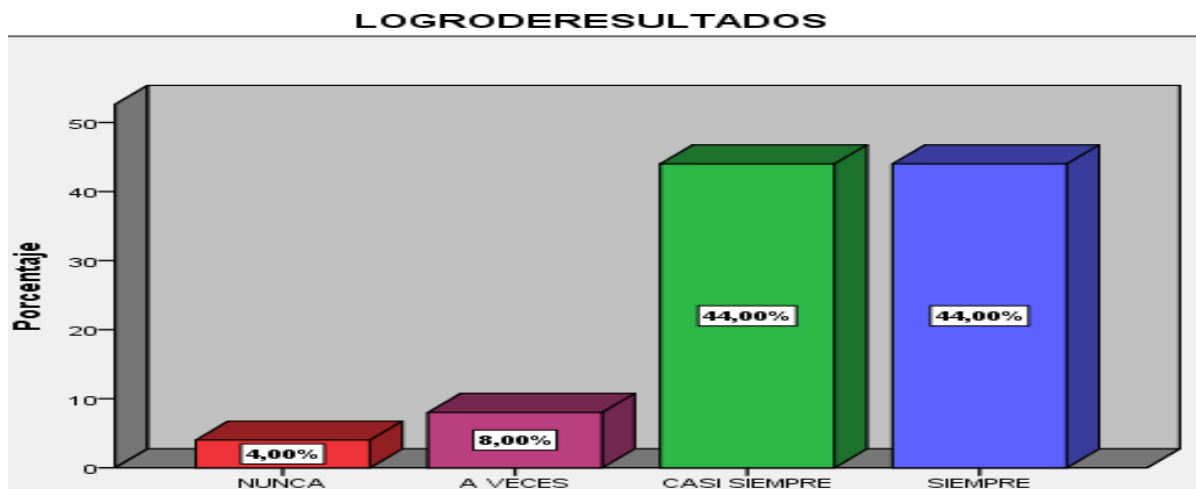


**Figura 4.** Resultados de encuesta Dimensión 1. Variable 2

**Interpretación:** De los 25 interrogados de la empresa SSAYS S.A.C., el 60% menciona que casi siempre se genera una idónea comunicación entre los colaboradores, en cuanto al 24% indica que siempre se presenta, el 8% cree que a veces existe una adecuada comunicación, en tanto el 4% piensa casi nunca se presenta la comunicación, finalmente el 4% piensa que nunca se realiza la comunicación verbal ni escrita en la empresa.

**Tabla 14.** Resultado descriptivo. Dimensión 2. Variable 2.

LOGRO DE RESULTADOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	A VECES	2	8,0	8,0	12,0
	CASI SIEMPRE	11	44,0	44,0	56,0
	SIEMPRE	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

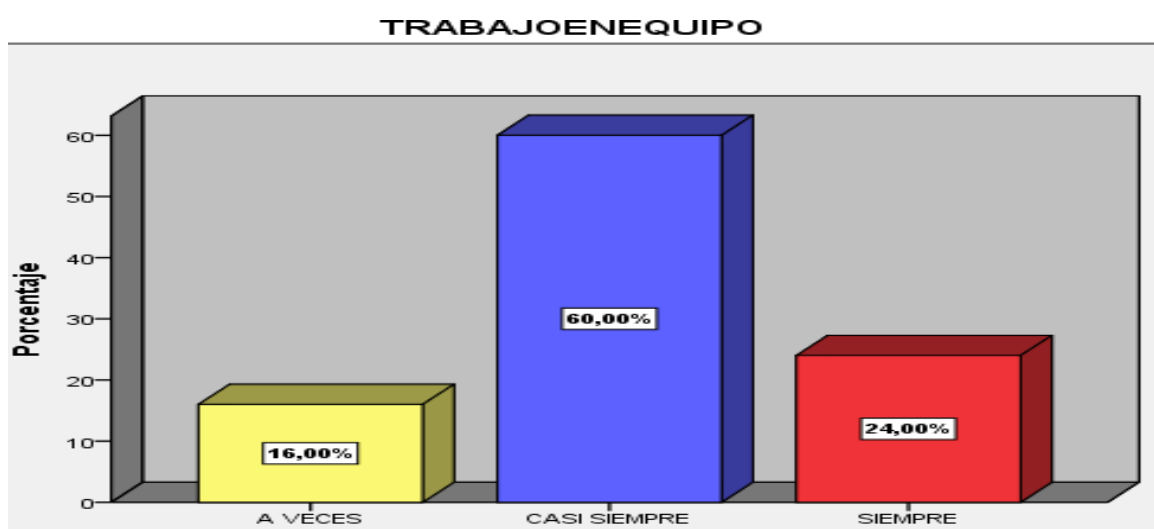


**Figura 5.** Resultados de encuesta Dimensión 2. Variable 2

**Interpretación:** De los 25 colaboradores encuestados de la empresa SSAYS S.A.C., el 44% menciona que siempre se llega a lograr los resultados, en cuanto el 44% piensa que casi siempre se obtienen resultados, el 8% cree que a veces se logra, por último, el 4% indica que nunca se logran los resultados de la empresa.

**Tabla 15.** Resultado descriptivo. Dimensión 3. Variable 2.

TRABAJO EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	16,0	16,0	16,0
	CASI SIEMPRE	15	60,0	60,0	76,0
	SIEMPRE	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



**Figura 6.** Resultados de encuesta Dimensión 3. Variable 2

**Interpretación:** Gracias a los 25 encuestados de la empresa SSAYS S.A.C., el 60% indica que casi siempre existe el trabajo en equipo, en cuanto al 24% cree que siempre se practica el trabajo en equipo, finalmente el 16% respondió que a veces se maneja de forma adecuada el trabajo en equipo en la empresa.

### 3.2. Análisis Inferencial

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

**H0.** La distribución estadística de la población es normal

**H1.** La distribución estadística de la población no es normal

Nivel de significancia de la población  $\alpha$  = error = 0.05% = (95%  $Z = \pm 1.96$ )

Decisión:

Sig.  $p < \text{sig. } 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y aceptamos la  $H_1$

Sig.  $p > \text{sig. } 0.05$  se acepta la  $H_0$  y rechazamos la  $H_1$

**Tabla 16.** Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR1	0,331	25	0,000	0,820	25	0,000
VAR2	0,402	25	0,000	0,686	25	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 16 se muestra un coeficiente de significancia de  $0.000 < 0.005$  lo cual indica que no existe una distribución normal, por otra parte, es paramétrica por tal motivo estadísticamente se utiliza el Shapiro-Wilk.

#### 3.2.2. Prueba de Hipótesis

**Tabla 17.** Rango de valores del Coeficiente de correlación de Spearman

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil.
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.



### 3.2.2.1. Prueba de hipótesis general

#### Prueba de hipótesis correlacional entre Gestión de Información y Desempeño laboral

**Ha:** Existe relación entre gestión de información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica, 2019.

**Ho:** No existe relación entre gestión de información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

#### Regla de decisión:

- a) Sig. E. < 0.05; Rechazar Ho
- b) Sig. E > 0.05; Aceptar Ho

#### Nivel de significancia:

$\alpha$  ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0.05$

#### Regla de decisión:

$P < \alpha$ : Se rechaza Ho  $p > \alpha$ : se acepta Ho

**Valor significativo:** Sig. = p

**Tabla 18.** Prueba de Hipótesis Correlacional General

Correlaciones				
			GESTIÓN DE INFORMACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE INFORMACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	0,530
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,530	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación y Comentario:** El coeficiente de correlación es de 0,530 generando una correlación positiva media entre la primera variable y la segunda de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C., con un nivel de (sig.=0,006) <0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

### 3.2.2.2. Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis correlacional entre Cultura organizacional y Desempeño Laboral

**Ha:** Existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral entre los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

**Ho:** No existe relación entre cultura organizacional y desempeño laboral entre los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

#### Regla de decisión:

- a) Sig. E. < 0.05; Rechazar Ho
- b) Sig. E > 0.05; Aceptar Ho

#### Nivel de significancia:

$\alpha$  ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0.05$

#### Regla de decisión:

$P < \alpha$ : Se rechaza Ho  $p > \alpha$ : se acepta Ho

**Valor significativo:** Sig. = p

**Tabla 19.** Prueba de Hipótesis Correlacional Específica 1

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de Correlación	1,000	0,387
		Sig. (bilateral)	.	0,056
		N	25	25
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de Correlación	0,387	1,000
		Sig. (bilateral)	0,056	.
		N	25	25

**Comentario:** El coeficiente de correlación tiene un resultado de 0,530 es, por ello, se genera una correlación positiva débil entre las variables s de estudio de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. y a la vez cuenta con un nivel (sig.=0,056) siendo mayor que el estimado de p 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

## Prueba de hipótesis correlacional entre Talento Humano y Desempeño Laboral

**Ha:** Existe relación entre talento humano y desempeño laboral entre los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

**Ho:** No existe relación entre talento humano y desempeño laboral entre los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

### Regla de decisión:

- a) Sig. E. < 0.05; Rechazar Ho
- b) Sig. E > 0.05; Aceptar Ho

### Nivel de significancia:

$\alpha$  ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0.05$

### Regla de decisión:

$P < \alpha$ : Se rechaza Ho  $p > \alpha$ : se acepta Ho

**Valor significativo:** Sig. = p

**Tabla 20.** Prueba de Hipótesis Correlacional Específica 2

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,514**
		Sig. (bilateral)	.	0,009
		N	25	25
	TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	0,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	.
		N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** Lo obtenido del coeficiente de correlación es de 0,514 es, por ello, se genera una correlación positiva media entre la primera variable y la segunda de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. y a la vez cuenta con un nivel de (sig.=0,009) < p 0, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

## Prueba de hipótesis correlacional entre Talento Humano y Desempeño Laboral

**Ha:** Existe relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

**Ho:** No existe relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.

### Regla de decisión:

- a) Sig. E. < 0.05; Rechazar Ho
- b) Sig. E > 0.05; Aceptar Ho

### Nivel de significancia:

$\alpha$  ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0.05$

### Regla de decisión:

$P < \alpha$ : Se rechaza Ho  $p > \alpha$ : se acepta Ho

**Valor significativo:** Sig. = p

**Tabla 21.** Prueba de Hipótesis Correlacional Específica 3

Correlaciones				
			DESEMPEÑO LABORAL	TECNOLOGIA
Rho de Spearman	DESEMPEÑO O LABORAL	Coficiente de correlación	1,000	0,673**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	25	25
	TECNOLOGÍA	Coficiente de correlación	0,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** El coeficiente de correlación tiene como resultado un 0,530 es por ello se genera una correlación positiva media entre las variables de estudio de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. y a la vez cuenta con un nivel de (sig.=0,000) siendo menor que el estimado de p 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo general, determinar cómo se relaciona la gestión de la información y el desempeño laboral de la empresa SSAYS S.A.C, Luriganchos Chosica, 2019, los resultados presentados en la (tabla 17) indican que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,530 Sig. (Bilateral) es de 0,006 ( $<0,05$ ), lo que evidencia la correlación positiva considerable. Los resultados al ser constatados con lo encontrado por Tolentino, (2017) en su tesis “Tecnología de la información y funcionamiento administrativo en el municipio del distrito de Paramonga, 2016” tiene como coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,301 como positiva débil y un valor de 0,002 ( $<0,05$ ). Se puede inferir que la gestión de la información contribuye de manera favorable en el desempeño laboral, siendo reafirmando por Suarez, Cruz y Pérez (2015) donde nos dice que: Para una correcta gestión el activo principal en consideración es la gestión informática, de tal manera que nos ayuda a decidir mejor la distribución de recursos para alcanzar el éxito.

El primer objetivo específico, Identificar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Luriganchos, Chosica 2019. Los resultados evidenciados en la (tabla 18) muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,387 Sig. (Bilateral) es de 0,056 ( $<0,05$ ), evidenciando la correlación positiva considerable. Estos resultados los contrastamos con lo predicho con Cabezudo en su tesis (2017) titulada “Gestión de la cultura organizacionales y su impacto en el desempeño laboral, en una agencia de ejecución pública, 2017”, con un nivel de Sig. ( $<0,01$ ) donde existe una correlación entre sus dos valores, con un coeficiente de  $b = 0,865$ . La existencia de la comparación no expresa que la cultura organizacional influye de manera directa en el desempeño laboral, tomando valor por Llanos (2016) nos expresa que la cultura organizacional permite tener una propia cultura homogénea dentro de la organización y que se refleja a través de diversos comportamientos y actitudes al momento de brindar la atención al cliente.

El segundo objetivo específico, identificar cómo se relaciona el talento humano y el desempeño laboral de la empresa SSAYS S.A.C, Luriganchos Chosica, 2019, los resultados detallados en la (tabla 19) muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,514 Sig. (Bilateral) es de 0,009 ( $<0,05$ ), lo que evidencia la correlación positiva considerable. Los resultados al ser contrastados con lo manifestado por Osorio y Zaravia

(2017) en su tesis Gestión de Talento Humano y la calidad de servicio, tiene como coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,549 como positiva media y un valor de 0,000 ( $<0,05$ ), con lo que se puede inferir que el talento humano cooperar de manera favorable en el desempeño laboral, a la vez según Agudelo y Saavedra (2016) da mención de destacar que el talento humano es un elemento vital para el correcta implementación de recursos, para generar una ventaja competitiva sobre la competencia, ayudándola a ser sostenible y perdurable en el tiempo.

El tercer objetivo específico, identificar cómo se relaciona la tecnología y el desempeño laboral de la empresa SSAYS S.A.C, Lurigancho Chosica, 2019, los resultados mostrados en la (tabla 20) muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,673 Sig. (Bilateral) es de 0,000 ( $<0,05$ ), refleja la correlación positiva considerable. Los resultados al ser contrastados con lo encontrado por Sarmiento(2018), en su tesis las tecnologías de información y comunicación, tiene como coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,971 como positiva alta y un valor de 0,000 ( $<0,05$ ), lo que se puede inferir que la tecnología contribuye de manera favorable en el desempeño laboral, siendo validado por Ismail (2017) señalando que para una empresa el progreso en la implementación de tendencias tecnológicas estratégicas permiten ahorrar tiempo y por ende capital monetario.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** Con los resultados obtenidos se aprobó que la Gestión de la información se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C, se muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,530 Sig. (Bilateral) es de 0,006 ( $<0,05$ ), generando la existencia de una relación positiva media entre gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, en otras palabras mejorando la gestión de información el desempeño laboral tendrán un gran realce.

**Segunda.** En consecuencia, se confirmó la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C, dado que se muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,387 Sig. (Bilateral) es de 0,056 ( $<0,05$ ), mostrando la existencia de una correlación positiva débil. Concluyendo que se relaciona la cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, es decir al implantar una buena cultura organizacional se podrá mejorar el desempeño laboral.

**Tercera.** Del mismo modo, se confirmó la relación entre talento humano y gestión de la información de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C, es decir los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,514 Sig. (Bilateral) es de 0,009 ( $<0,05$ ), lo que significa que es evidente la existencia de una correlación positiva media. Asimismo, se concluye la existencia de la relación entre talento humano y gestión de la información de los colaboradores de la empresa; debido a que, al mejorar el rendimiento del talento humano se podrá obtener un mejor desempeño laboral.

**Cuarta.** Asimismo, se confirmó la relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C, es decir que los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,673 Sig. (Bilateral) es de 0,000 ( $<0,05$ ), demostraron que existe una correlación positiva media. Del mismo modo, se concluye la existencia de tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa; esto quiere decir, a medida que se implemente una mejor tecnología en equipos se podrá obtener un nivel óptimo de desempeño.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.** En efecto, se demostró que hay un vínculo entre gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, donde se obtuvo una relación positiva moderada, por ende, se recomienda a la empresa SSAYS S.A.C, para aumentar el desempeño laboral, debe mejorar el uso de la gestión de información, mejorando la recolección y uso de los datos obtenidos en cada uno de sus procesos que realizan , como también transmitir los conocimientos de manera adecuada de esta manera mejorar el desempeño laboral.

**Segunda.** Es evidente que precisa en una relación entre ambas variables, donde se mostró una correlación positiva considerable, es por ese motivo, que debe enfocarse en una mejora continua para su cultura organizacional, inculcando el compromiso y valores, que permita el correcto funcionamiento.

**Tercera.** Se logró demostrar que la relación entre talento humano y gestión de la información de los colaboradores de la empresa, obteniendo una correlación positiva considerable, se recomienda a la empresa SSAYS S.A.C, para optimizar el desempeño laboral, debe aumentar el rendimiento y capacidad del talento humano, mediante programas de capacitación planteadas, de igual manera fomentar el crecimiento de las habilidades de los trabajadores, para lograr mejorar en el desempeño laboral.

**Cuarto.** Los resultados demostraron la relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, evidenciando una correlación positiva considerable, por lo cual, se recomienda a la empresa SSAYS S.A.C, para mejorar el desempeño laboral, debe implementar mejor tecnología de equipos de procesamiento, recolección y distribución de la información, como también, fomentar su uso adecuado de estas herramientas, que mejorarán el desempeño laboral en la organización.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barroso, F. (2015). *Trabajo en Equipo, Liderazgo y Cambio Organizacional*. México: Universidad Anáhuac del Sur.
- Bermúdez, C. (2016). *La Comunicación Interna en las Organizaciones*. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/7425/4/TFM000339.pdf&ved=2ahUKEwiLmIat15XIAhWvHbkGHSH-DeYQFjAAegQIBRAB&usg=AOvVaw3i-U3qDyBwbvY00P-L80EE>
- Cabezudo, M. (2017). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017* (tesis de maestría). Universidad peruana de las Américas, Lima, Perú. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%2520DE%2520MAESTRIA\\_MCABEZUDO\\_17122018.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwipgZ305obmAhU5HbkGHcgzCh8QFjABegQIBxAJ&usg=AOvVaw0OOUQFAKYCAzzBuMR0Av6T&cshid=1574734450177](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%2520DE%2520MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwipgZ305obmAhU5HbkGHcgzCh8QFjABegQIBxAJ&usg=AOvVaw0OOUQFAKYCAzzBuMR0Av6T&cshid=1574734450177)
- Conexión ESAN. (5 febrero del 2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Control Group. (5 octubre de 2017). *Propuesta para evaluar el desempeño laboral*. Control. Recuperado de <https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/>
- Cortina, E. (2014). *El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers*. Revista Interamericana de Psicología Organizacional. (vol. 2).
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (14 a ed.). México: Pearson Educación.
- Díaz, J. (23 junio del 2017). *La mejora de la productividad y reducción de costos con el enfoque orientado a Procesos*. Gerens. Recuperado de <https://gerens.pe/blog/enfoque-procesos-productividad-costos/>
- Duggal, N. (26 Agosto del 2019). *8 Top Technology Trends for 2019 and the Jobs They'll Create*. Simplilearn. Recuperado de <https://www.simplilearn.com/top-technology-trends-and-jobs-article>

- Edén (2019). *Tipos de productividad empresarial y factores de influencia*. Edén Springs España, SAU. Recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/tipos-de-productividad-empresarial-y-factores-de-influencia>
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión México* (Tesis para maestría). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischman, D. (6 marzo del 2017). *Evaluaciones de desempeño*. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/evaluaciones-desempeno-david-fischman-412888-noticia/>
- García, M. y Flores, E. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú*. *Comunicación*. 8(2). 137-147. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007)
- Great Place to Work México (2019). *Los mejores lugares para trabajar México 2019*. Recuperado de <https://greatplacetowork.com.mx/ranking-nacional-categorias/ranking-mexico-2019/>
- Hernández, G. y Castro, D. (2015). *Responsabilidad Social como estrategia activadora del Compromiso Organizacional de los trabajadores*. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*.
- Hernández, O. (2015). *Conceptos básicos de calidad*. UPC: Perú. Recuperado de <http://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/0/791/791.pdf>
- Hernández, O. (2016). *La auditoría interna y su alcance ético empresarial*. *Actualidad Contable FACES*, 19(33), 15-41. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/257/25746579003.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill
- Hualpa, D. (12 de setiembre de 2017). *El valor de la gestión de la información en las empresas en el Perú*. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/gestion-informacion-empresas-peru-daniel-hualpa->

[noticia-457554-noticia/](#)

Human resources operations of the University of Washington. (2019). *Employee work performance*. University of Washington. Recuperado de <https://hr.uw.edu/ops/performance-management/work-performance-for-employees/>

Inca, R. y Vera, B. (2015). *Sistematización de procesos para la gestión de información documentaria entre las áreas de ventas, administración y construcción de la empresa consultora Aif contratistas generales SAC* Chíncha alta 2015. (Tesis de grado). Universidad Autónoma de Ica en Perú.

Ismail, N. (10 abril del 2017). *Modern technology: advantages and disadvantages*. Bonhill Group Plc. Recuperado de <https://www.information-age.com/modern-technology-advantages-disadvantages-123465637/#>

*Las ventajas de la transformación digital de las empresas*. (28 septiembre de 2018). Recuperado de <http://www.emb.cl/gerencia/noticia.mvc?nid=20180928w19>

León, C. (2015) *La gestión del rendimiento como herramienta de cambio en el marco del proceso de modernización peruano*. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/%24FILE/levicri.pdf&ved=2ahUKEwiZ54DvkJXlAhUOHbkGHYOJDl4QFjAAegQICBAC&usg=AOvVaw1Q54bX41qzDnsfvvmX6Lp2](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/43DFAC01E301083505257FAF0051D38B/%24FILE/levicri.pdf&ved=2ahUKEwiZ54DvkJXlAhUOHbkGHYOJDl4QFjAAegQICBAC&usg=AOvVaw1Q54bX41qzDnsfvvmX6Lp2)

López, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. UF0346. Logroño (La Rioja): Tutor Formación.

López, P. Y Fichelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap24a2017.pdf&ved=2ahUKEwYyulODIAhXMJrkGHYUkBaU4ChAWMAh6BAGCEAE&usg=AOvVaw1drUf1jSU7h1\\_fXT5bFX03](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap24a2017.pdf&ved=2ahUKEwYyulODIAhXMJrkGHYUkBaU4ChAWMAh6BAGCEAE&usg=AOvVaw1drUf1jSU7h1_fXT5bFX03)

Martínez, M., & March, T. (2015). *CARACTERIZACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD EN EL CONSTRUCTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL* (Tesis licenciamento). Universidad Privada Dr. Rafael Belleso Chacín.

- Marulanda, J. (2015). *La transformación de los modelos de la comunicación en el surgimiento de la sociedad de la información: Del modelo de flujo unidireccional a la comunicación descentralizada*. Recuperado de : <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.todostuslibros.com/autor/marulanda-bohorquez-jorge-alonso&ved=2ahUKEwiCr-3CqpXlAhVxE7kGHQoAkIQFjACegQIAxAB&usg=AOvVaw0cWmxk5dsGHaLAYmoQesq7&cshid=1570835726702>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). *El Recurso Humano Como Elemento Fundamental Para La Gestión De Calidad Y La Competitividad Organizacional*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.735ED560&lang=es&site=eds-live>
- Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida: Creative Commons.
- Navarro, E., Jiménez, E. y Tholliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: Unir
- Navarro, R. (2015). *Plan estratégico de gestión de recursos humanos de redeq software*. Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.iebschoo1.com/frontend/img/proyectos\\_alumnos/alumni\\_fernando\\_navarro\\_ruiz.pdf&ved=2ahUKEwjE7cy5grPIAhUeEbkGHbstBbUQFjAAegQIAxAB&usg=AOvVaw0CftdZKWxUVts0Zk037MFC](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.iebschoo1.com/frontend/img/proyectos_alumnos/alumni_fernando_navarro_ruiz.pdf&ved=2ahUKEwjE7cy5grPIAhUeEbkGHbstBbUQFjAAegQIAxAB&usg=AOvVaw0CftdZKWxUVts0Zk037MFC)
- Ocando Cardozo, H. Y. (2018). *La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.89AB9155&lang=es&site=eds-live>
- Osorio, Y. y Zaravia, Y. (2017). *Gestión de Talento Humano y la calidad de servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acontecimiento Territorial en Gobierno Regional de Huancavelica 2016* (tesis de pregrado). Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de [file:///C:/Users/YU/Downloads/T037\\_40662715\\_T.pdf](file:///C:/Users/YU/Downloads/T037_40662715_T.pdf)
- Peña, M., Chávez, A. y Alarcón, M. (2016). *El Compromiso Organizacional de los*

*trabajadores en pequeñas empresas*. Revista internacional administración & finanzas. (vol. 9).

Ponjuán, G. (2004). *Gestión de información. dimensiones e implementación para el éxito organizacional*. Rosario: Nuevo Paradigma.

Rangel, T., Lugo, I. y Calderón, M. (2018). *Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia*. (vol. 14). Colombia: Ingeniería Solidaria.

Reyes, T. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II*. Lima, 2018. (Tesis para maestría). Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27696%3Fshow%3Dfull&ved=2ahUKEwj7uuWWivLkAhXDirkGHXsYCpcQFjAAegQIBBAB&usg=AOvVaw0vwDrYS1E1vgoFjTRMltbO>

Roberto, J. (2016). *El impacto de las TIC sobre las estructuras organizacionales y el trabajo del hombre en las empresas*. Recuperado de : <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://core.ac.uk/download/pdf/72003315.pdf&ved=2ahUKEwjSrNXoJXlAhW5HbkGHbyQBzs4WhAWMAF6BAgHEAE&usg=AOvVaw31jVbsNZMvliTgZBs6zXjg>

Rodríguez, D. (16 febrero del 2018). *Investigación aplicada: características, definición, ejemplos*. Lider. Recuperado de <https://www.google.com/amp/s/www.lifeder.com/investigacion-aplicada/amp/>

Rodríguez, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Recuperado de : <https://books.google.com.pe/books?id=mpyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gestion+del+capital+humano,+libros++pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjYvKaZrrblAhXL6Z4KHfKqCIgQ6AEILjAB>

Rojas (2018). *Capacitación y desempeño laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango)*. (Tesis de licenciamiento). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Romani, E. (2018). Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO “Carlos Cueto Fernandini”

- de Barranco, UGEL N° 07, 2016. (Tesis de grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1312/TESIS%20ROMAN%C3%8D%20FATEC%20final%20marzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* (Tesis de licenciamiento). Recuperado de: <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sarmiento, L. (2018). *Las tecnologías de información y comunicación (TIC) y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 40029 “Ludwing Van Beethoven”, Alto Selva Alegre* (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Suárez, A., Cruz, I. y Pérez Y. (2015). *La gestión de la información: herramienta esencial para el desarrollo de habilidades en la comunidad estudiantil universitaria*. Revista Universidad y Sociedad.7 (1), 72-78. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n2/rus10215.pdf>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de quetzaltenango)*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar de Ecuador). (Acceso 24 de setiembre)
- Tolentino, C. (2017). *Tecnologías de la información y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Paramonga, 2016* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- UNICEF. (2017). *Manual sobre la gestión basada en resultados*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Recuperado de [https://www.unicef.org/MANUAL\\_RESULTADOS\\_UNICEF2017%281%29.pdf](https://www.unicef.org/MANUAL_RESULTADOS_UNICEF2017%281%29.pdf)
- Vargas, G.(2016). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. Recuperado de : <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf&ved=2ahUKEwigiMXqo5XlAhWOJrkGHZM5AXoQFjAGegQIChAB&usg=AOvVaw2t8Y6LhlFeVcV1jS1nt7wV>

- Vega, C., Grajales, H. y Montoya, L. (2017). *Sistemas de información: definiciones, usos y limitantes al caso de la producción ovina colombiana*. Revista Orinoquia. 21(1), 64-. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/896/89653552007.pdf>
- Verona, J. (19 enero del 2019). *Productividad Laboral*. Grupo Verona. Recuperado de <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Villadiego, A. y Álzate, K. (). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en petroleum y logistics s.a.s. en la ciudad de Bogotá, en año 2016*. (Tesis de grado, Universidad de Cartagena). (Acceso 23 de Setiembre).
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis para maestría). Recuperado de [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.unan.edu.ni/4744/&ved=2ahUKEwjml4TWh\\_LkAhV5HrkGHVfVBdEQFjAAegQIBxAC&usg=AOvVaw2-7Dgb79UF3\\_O3HK2WH\\_It](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositorio.unan.edu.ni/4744/&ved=2ahUKEwjml4TWh_LkAhV5HrkGHVfVBdEQFjAAegQIBxAC&usg=AOvVaw2-7Dgb79UF3_O3HK2WH_It)
- Zumaeta, J. (20 de agosto de 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Andina. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

## **VIII. ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Gestión de la información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. Lurigancho, Chosica, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
<b>Problema general:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>VARIABLE 1: Gestión de Información</b>			
¿Cuál es la relación entre gestión de la información y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?	¿Cuál es la relación entre tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?	Existe relación entre gestión de información y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	Cultura Organizacional	Relaciones Sociales	<b>1,2</b>	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
				Ambiente social	<b>3,4</b>	
			Talento Humano	Know How	<b>5,6</b>	
			Tecnología	Responsabilidad	<b>7,8</b>	
				Intranet	<b>9,10</b>	
	Base de datos	<b>11,12</b>	<b>VARIABLE 2: Desempeño Laboral</b>			
¿Cuál es la relación entre talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?	Identificar la relación entre talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019,	Existe relación entre talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>
¿Cuál es la relación entre tecnología y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C. de Lurigancho, Chosica 2019?	Identificar la relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019,	Existe relación entre tecnología y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SSAYS S.A.C de Lurigancho, Chosica, 2019.	Comunicación	Comunicación Verbal	<b>13,14</b>	Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
				Comunicación escrita	<b>15,16</b>	
			Logro de resultados	Motivación	<b>17,18</b>	
				Retroalimentación	<b>19,20</b>	
			Trabajo en equipo	Integración	<b>21,22</b>	
				Solución de conflictos	<b>23</b>	
<b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b>			<b>TECNICA E INSTRUMENTO</b>			
Para la investigación realizada los trabajadores de la empresa SSAYS S.A.C nos facilitan la información de acuerdo a la perspectiva de acuerdo a la realidad para lo cual no existe manipulación.	<b>Población:</b> La población para este trabajo de investigación está conformada por la magnitud de colaboradores de SSAYS S.A.C, que cuenta con 25 colaboradores.		<b>Variable 1:</b> Gestión de Información <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Año:</b> 2019		<b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Año:</b> 2019	

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable X: Gestión de información	Cultura Organizacional	Relaciones Sociales	¿Sus colegas muestran interés con el logro de sus metas organizacionales? ¿Has notado que exista cooperación entre los colaboradores
		Ambiente Social	¿La organización tiene estructurada las áreas de manera correcta? ¿Se fomenta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales?
	Talento Humano	Know How	¿El conocimiento práctico encaja con los requerimientos de los colaboradores? ¿El Know How se adapta a las condiciones que ofrece la organización?
		Responsabilidad	¿Su grado de empowerment le permite asumir las responsabilidades del puesto? ¿Usted cumple con las tareas que asume?
	Tecnología	Intranet	¿Se aplican herramientas que permitan mejorar la gestión y fluidez de la información? ¿Ha notado que estas herramientas optimicen el tiempo de ejecución de las tareas cotidianas en la organización?
		Base de datos	¿Considera que su base de datos se encuentra organizada? ¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?
	Variable Y: Desempeño Laboral	Comunicación verbal	¿Se acostumbra la comunicación verbal entre los niveles de la organización? ¿En su ambiente laboral la comunicación verbal es adecuada?
			¿La comunicación a través de correos es efectiva? ¿Cree usted que la comunicación escrita entre jefes y colaboradores ayuda al desarrollo de funciones?
		Comunicación escrita	¿La comunicación a través de correos es efectiva? ¿Cree usted que la comunicación escrita entre jefes y colaboradores ayuda al desarrollo de funciones?
			¿Cree usted que la comunicación escrita entre jefes y colaboradores ayuda al desarrollo de funciones?
		Logro de resultados	Motivación ¿La empresa promueve actividades integración para mejorar el desempeño de los colaboradores? ¿Usted se siente motivado y con ánimo para realizar adecuadamente su trabajo?
			Retroalimentación ¿La empresa realiza capacitaciones constantes para el logro de resultados ¿Los temas presentados en las capacitaciones ha sido de gran ayuda para el desempeño de sus actividades?
		Trabajo en equipo	Integración ¿Todas las áreas participan al logro de metas, cuando se aproxima una temporada fuerte? ¿La empresa promueve el compañerismo e integración en los trabajadores?
			Solución de conflictos ¿Soy capaz de resolver problemas generados dentro del equipo de trabajo?

### Anexo 3. Instrumento, cuestionario

N°

#### ENCUESTA

EDAD: SEXO: F ☐ M ☐

**Instrucciones:** Esta encuesta tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión de la información y desempeño laboral dentro de la empresa. Por ello le solicitamos responder el siguiente cuestionario, sin dejar de dar respuesta a alguna de ellas. Es de manera anónima y se desarrolla únicamente con fines de realizar un análisis. A continuación, encontrara 23 preguntas con 5 opciones de respuesta. Marque con una X la que considere usted la mejor opción.

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Sus colegas muestran interés con el logro de sus metas organizacionales?					
2	¿Has notado que exista cooperación entre los colaboradores?					
3	¿La organización tiene estructurada las áreas de manera correcta?					
4	¿Se fomenta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales?					
5	¿El conocimiento práctico encaja con los requerimientos de los colaboradores?					
6	¿El Know How se adapta a las condiciones que ofrece la organización?					
7	¿Su grado de empowerment le permite asumir las responsabilidades del puesto?					
8	¿Usted cumple con las tareas que asume?					
9	¿Se aplican herramientas que permitan mejorar la gestión y fluidez de la información?					
10	¿Ha notado que estas herramientas optimicen el tiempo de ejecución de las tareas cotidianas en la organización?					
11	¿Considera que su base de datos se encuentra organizada?					
12	¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?					
13	¿Se acostumbra la comunicación verbal entre los niveles de la organización?					
14	¿En su ambiente laboral la comunicación verbal es adecuada?					
15	¿La comunicación a través de correos es efectiva?					
16	¿Cree usted que la comunicación escrita entre jefes y colaboradores ayuda al desarrollo de funciones?					
17	¿La empresa promueve actividades integración para mejorar el desempeño de los colaboradores?					
18	¿Usted se siente motivado y con ánimo para realizar adecuadamente su trabajo?					
19	¿La empresa realiza capacitaciones constantes para el logro de resultados					
20	¿Los temas presentados en las capacitaciones ha sido de gran ayuda para el desempeño de sus actividades?					
21	¿Todas las áreas participan al logro de metas, cuando se aproxima una temporada fuerte?					
22	¿La empresa promueve el compañerismo e integración en los trabajadores?					
23	¿Soy capaz de resolver problemas generados dentro del equipo de trabajo?					

## Anexo 4. Validación de juicio de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE INFORMACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE INFORMACIÓN								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿Sus colegas muestran interés con el logro de sus metas organizacionales?	✓		✓		✓		
2	¿Has notado que exista cooperación entre los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿La empresa se preocupa por implementar los procesos digitales?	✓		✓		✓		
4	¿Se fomenta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TALENTO HUMANO								
5	¿El conocimiento práctico encaja con los requerimientos de los colaboradores?	✓		✓		✓		
6	El know how se adapta a las condiciones que ofrece la organización?	✓		✓		✓		
7	¿Su grado de empowerment le permite asumir las responsabilidades del puesto?	✓		✓		✓		
8	¿Usted cumple con las tareas que asume?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: TECNOLOGÍA								
9	¿Se aplican herramientas que permitan mejorar la gestión y fluidez de la información?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que su base de datos se encuentra organizada?	✓		✓		✓		
11	¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?	✓		✓		✓		
12	¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ ☒ ]    **Aplicable después de corregir** [ ☐ ]    **No aplicable** [ ☐ ]

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto o directo

**Nota:** Se dice *suficiencia* cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Especialidad del validador:** *ADM INESM 2002*

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg *LA CRUZ AMIGO OSCAR DAVID* DNI: *09499298*

Ate, *13* de *noviembre* Del *2019*

*[Firma manuscrita]*

Firma del experto informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

SERVICIOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL									
N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se acostumbra la comunicación verbal entre los niveles de la organización?		✓		✓		✓		
2	¿En su ambiente laboral la comunicación verbal es adecuada?		✓		✓		✓		
3	¿La comunicación a través de correos es efectiva?		✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que la comunicación escrita entre jefes y colaboradores ayuda al desarrollo de funciones?		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LOGRO DE RESULTADOS			Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La empresa promueve actividades promocionales para mejorar el desempeño de los colaboradores?		✓		✓		✓		
6	¿Usted se siente motivado y con ánimo para realizar adecuadamente su trabajo?		✓		✓		✓		
7	¿La empresa realiza capacitaciones constantes para el logro de resultados?		✓		✓		✓		
8	¿Los temas presentados en las capacitaciones han sido de gran ayuda para el desempeño de sus actividades?		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO			Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Todas las áreas participan al logro de metas, cuando se aproxima una temporada fuerte?		✓		✓		✓		
10	¿La empresa promueve el compañerismo e integración en los trabajadores?		✓		✓		✓		
11	¿Soy capaz de resolver problemas generados dentro del equipo de trabajo?		✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [ ☒ ]    **Aplicable después de corregir** [ ☐ ]    **No aplicable** [ ☐ ]

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto o directo

**Especialidad del validador:**
**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg. Lucas Sánchez Osuna    **DNI:** 09499298
**Nota:** Se dice *suficiencia* cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ate, 13 de nov. Del 2019
  
**Firma del experto informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de información**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA DE INFORMACIÓN								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se acostumbra la comunicación verbal entre los niveles de la organización?							
2	¿En su ambiente laboral la comunicación verbal es adecuada?							
3	¿La comunicación a través de correos es efectiva?							
4	¿Cree usted que la comunicación escrita entre jefes y colaboradores ayuda al desarrollo de funciones?							
DIMENSIÓN 2: LOGRO DE RESULTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿La empresa promueve actividades promocionales para mejorar el desempeño de los colaboradores?							
6	¿Usted se siente motivado y con ánimo para realizar adecuadamente su trabajo?							
7	¿La empresa realiza capacitaciones constantes para el logro de resultados?							
8	¿Los temas presentados en las capacitaciones han sido de gran ayuda para el desempeño de sus actividades?							
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Todas las áreas participan al logro de metas, cuando se aproxima una temporada fuerte?							
10	¿La empresa promueve el compañerismo e integración en los trabajadores?							
11	¿Soy capaz de resolver problemas generados dentro del equipo de trabajo?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

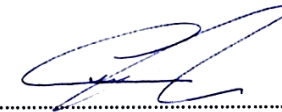
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** ☒    **Aplicable después de corregir** ☐    **No aplicable** ☐
<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto o directo

**Especialidad del validador:**
*Administración*
**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg

*Aramburo Gonz. Carlos Abraham*
**DNI:**
*4405464*
**Nota:** Se dice **suficiencia** cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ate, *13* de *noviembre* Del *2019*

**Firma del experto informante**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

N°		DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL			Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Sus colegas muestran interés con el logro de sus metas organizacionales?								
2	¿Has notado que exista cooperación entre los colaboradores?								
3	¿La empresa se preocupa por implementar los procesos digitales?								
4	¿Se fomenta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales?								
DIMENSIÓN 2: TALENTO HUMANO			Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El conocimiento práctico encaja con los requerimientos de los colaboradores?								
6	El know how se adapta a las condiciones que ofrece la organización?								
7	¿Su grado de empowerment le permite asumir las responsabilidades del puesto?								
8	¿Usted cumple con las tareas que asume?								
DIMENSIÓN 3: TECNOLOGÍA			Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Se aplican herramientas que permitan mejorar la gestión y fluidez de la información?								
10	¿Considera que su base de datos se encuentra organizada?								
11	¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?								
12	¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?								

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** .....

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto o directo

**Nota:** Se dice **suficiencia** cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Especialidad del validador:**
*Administración*

Ate, 13 de noviembre Del 2019

Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE INFORMACIÓN**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE INFORMACIÓN								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CULTURA ORGANIZACIONAL								
1	¿Sus colegas muestran interés con el logro de sus metas organizacionales?	X		✓		✓		
2	¿Has notado que exista cooperación entre los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿La empresa se preocupa por implementar los procesos digitales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TALENTO HUMANO								
4	¿El know how encaja con los requerimientos de los colaboradores?	X		✓		X		
5	El know how se adapta a las condiciones que ofrece la organización?	✓		✓		X		
6	¿Su grado de empowerment le permite asumir las responsabilidades del puesto?	✓		✓		X		
DIMENSIÓN 3: TECNOLOGÍA								
7	¿Se aplican herramientas que permitan mejorar la gestión y fluidez de la información?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que su base de datos se encuentra organizada?	✓		✓		X		
9	¿La plataforma del uso de base de datos optimiza las tareas?	X		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☒ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Dr. Briceño Dora Gonzalo    DNI: 43601749

Especialidad del validador: Administración

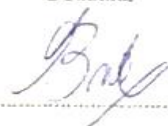
<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto o directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ate, 11 de noviembre  
del 2019.



Firma del experto informante



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

ENCUESTA DE VALORES DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL									
N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN									
1	¿Se acostumbra la comunicación verbal entre los niveles de la organización?		✓		✓		✓		
2	¿En su ambiente laboral la comunicación verbal es adecuada?		✓		✓		✓		
3	¿La comunicación a través de correos es efectiva?		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: LOGRO DE RESULTADOS									
4	¿La empresa promueve actividades promocionales para mejorar el desempeño de los colaboradores?		✓		✓		✓		
5	¿Usted se siente motivado y con ánimo para realizar adecuadamente su trabajo?		✓		✓		✓		
6	¿La empresa realiza capacitaciones constantes para el logro de resultados?		✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO									
7	¿Todas las áreas participan al logro de metas, cuando se aproxima una temporada fuerte?		✓		✓		✓		
8	¿La empresa promueve el compañerismo e integración en los trabajadores?		✓		✓		✓		
9	¿Soy capaz de resolver problemas generados dentro del equipo de trabajo?		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Briente Dora Gonzalo Alonso   DNI: 43601749

Especialidad del validador: Alomuskawin

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto o directo

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ate, 11 de noviembre

Del.....



Firma del experto informante

## Anexo 5. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Ate, 15 de noviembre del 2019

CARTA N°169 -2019/ EP- ADM. UCV-LIMA ATE

Señor (a)

DE LA CRUZ ONZANO, PATRICIA

SSAYS PERU S.A.C.

Av. Las torres Lt 18 B Asc. Dignidad Nacional - Lurigancho.

Presente. –

ASUNTO: Solicito autorización de ingreso

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla(o) cordialmente en representación de la Universidad César Vallejo - Filial Ate, para manifestarle que, nuestro(a) alumno(a) del VIII Ciclo, están desarrollando el curso de **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**; por lo que recurrimos a usted, para solicitarle la autorización para el ingreso de nuestro(a) alumno(a), a fin de realizar la aplicación del instrumento de recolección de datos a los trabajadores de su empresa, como parte de su proyecto de investigación, que será de suma importancia, para su desarrollo académico.

NOMBRES Y APELLIDOS	N° D.N.I.
CUSI VIVANCO, KLENER IVAN	75069012
RODRIGUEZ NAVARRO, AMBAR DANIELA	70764026
VASQUEZ TORRES, YULIANA LYSBET	77035082
VELASCO ESPINOZA, XIOMARA NILDA	70984715

Segura de contar con su autorización y apoyo, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Miguel Badales Cárdenas  
Coordinador del PE. De Administración  
UCV – Filial Lima Campus Ate

SSAYS  
Coordinador de Registro y Selección  
PATRICIA DE LA CRUZ ORIZANO  
19-11-2019  
4:34 pm

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 6. Matriz de datos

Variable		GESTIÓN DE INFORMACIÓN											
Dimensiones		Cultura Organizacional				Talento Humano				Tecnología			
Indicadores		Relaciones		Ambiente Social		Know How		Responsabilidad		Intranet		Base de datos	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12
PARTICIPANTES	1	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
	2	3	3	2	1	3	2	2	4	1	2	3	3
	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	4
	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4
	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4
	6	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3
	7	4	4	3	2	5	2	5	3	3	4	5	5
	8	2	1	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5
	9	2	1	2	2	2	2	5	5	5	3	3	1
	10	3	5	5	2	3	4	5	5	4	5	3	3
	11	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4
	12	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3
	13	3	3	4	2	3	3	3	5	2	2	2	2
	14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
	15	2	3	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3
	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	17	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5
	18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4
	19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
	20	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
	21	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
	22	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3
	23	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
	24	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4
	25	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3

Variable		DESEMPEÑO LABORAL										
Dimensiones		Comunicaíón				Logro de resultados				Trabajo en equipo		
Indicadores		Comunicaíón Verbal		Comunicaíón Escrita		Motivación		Retroalimentació n		Integración		Solución de
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PARTICIPANTES	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5
	2	3	1	2	2	4	1	2	3	3	1	4
	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5
	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3
	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
	6	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
	7	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5
	8	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3
	9	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	4
	10	5	5	1	3	5	5	4	5	5	3	5
	11	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4
	12	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	5
	13	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5
	14	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
	15	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3
	16	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	17	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4
	18	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4
	19	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3
	20	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
	21	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
	22	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4
	23	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
	24	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4
	25	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4